

не стремится повышать свою квалификацию, надеется на благоприятное стечение обстоятельств и благосклонность руководителя при начислении заработной платы. Такая ситуация связана с тем, что более 60 % опрошенных находятся в возрастной категории от 40 лет, то есть является возрастной и не стремится к смене места работы.

Для различных мотивационных типов наиболее эффективными (обладающими наибольшей стимулирующей силой) являются разные формы организации заработной платы [1].

Так как преобладающим мотивационным типом является профессиональный, то форма оплаты труда в Школе должна быть переменной. Форма оплаты соответствует той, что применяется в школе и особенности начисления переменной части заработной платы зафиксированы в положении об оплате труда.

Литература

1. Типологическая модель мотивации В. И. Герчикова [Электронный ресурс: <http://www.delfy.biz/whatwedo/methods/tmg/> (дата обращения 14.03.2014)].

И. А. Драгунова

*Донбасская национальная академия строительства
и архитектуры, Донецкая область, Макеевка*

Научный руководитель: Л. А. Гончарова, к. э. н., доцент

Роль руководителя в развитии человеческого капитала

Постановка проблемы. Одной из наиболее острых и важных проблем управления организацией является проблема управленческой эффективности. Не просто управлять, а управлять эффективно, получая высокий результат, при минимальных затратах сил, энергии, времени и денег — это то, что необходимо для достижения успеха. При каких условиях управление может стать максимально эффективным

и по каким параметрам, признакам, критериям, эффективное управление отличается от неэффективного? Какие критерии эффективного управления? Какова степень влияния руководителя на эффективность управления организацией? Все это относится к кругу вопросов, которые на долгое время стали центральными и определяющими развитие психологии управления.

Функциональное назначение управления сводится к обеспечению эффективности основной деятельности, поэтому ее эффективность определяется степенью результативности самой организационной системы. Отсюда следует, что эффективность управления определяется степенью реализации целей организации и ее интегрального показателя — прибыли.

Анализ последних исследований и публикаций. В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт роли руководителя в эффективном управлении организацией. Этой теме посвятили свои труды украинские и зарубежные ученые, в частности, Л. В. Балабанова, В. Н. Гончаров, Е. В. Гончаров, А. В. Сардак, Р. Липпитом, Р. Уайт и другие ученые.

Цель исследования. Целью исследования является изучение тех факторов, условий и особенностей деятельности руководителя, которые влияют на эффективность управления организацией в целом.

Основное содержание исследования. На эффективность управления организацией оказывают влияние множество факторов: структура организации, ресурсы, цели и задачи и др. Но главным фактором повышения эффективности управления является лояльность персонала, которая может существовать только тогда, когда во главе коллектива стоит эффективный руководитель.

Рассматривая место непосредственно руководителя в итоговой эффективности управления в организации, следует отметить, в первую очередь, необходимые личные качества и способности такого менеджера.

Личность самого руководителя, его способности, социально-психологические особенности, уровень коммуникабельности, умения найти с подчиненными общий язык и организовать их работу является важнейшим фактором качества управления. Способность к управленческой деятельности предполагает наличие целого ряда управленческих черт и умений, присущих сильным руководителям. Это умение

решать нестандартные задачи, мыслить масштабно, умение обеспечить положительную саморегуляцию управленческой системы, улучшить функциональное расстановки кадров. Можно выделить также психологические качества: способность доминировать в коллективе, уверенность в себе, эмоциональную уравновешенность, ответственность, общительность и независимость.

Хотелось бы также подробнее рассмотреть некоторые навыки и способности, которые особенно важны и актуальны.

Профессионализм. Выдающиеся руководители — компетентные люди, прекрасно разбираются во всех тонкостях своей работы и выполняют ее настолько хорошо, что вызывают восхищение и уважение со стороны коллег. Порядочные, здравомыслящие и уважающие подчиненных руководители — лучший пример для подражания. С такими руководителями, как правило, общаться легко, и сотрудничество приносит удовольствие.

Умение налаживать отношения. Хорошие руководители обязательно выразят благодарность сотрудникам за успешно выполненную работу, они терпеливы и объективны. Их интересует личность каждого сотрудника и его карьерный рост. Поэтому они всегда готовы оказать помощь в повышении профессиональных качеств своих подчиненных. Успешных руководителей всегда отличает внимательное отношение к потребности сотрудников сочетать рабочие обязанности с домашними. При необходимости они всегда готовы пойти им навстречу.

Красивая и грамотная речь. Руководитель должен быть не только хорошим главой компании или фирмы, но и, конечно же, оратором. Часто ему приходится управлять коллективом, внушая и доказывая, что именно ему нужно. Здесь сложно обойтись без способностей оратора. Современный менеджер должен обладать данным способностями, поскольку ораторскому искусству, как и мастерства ведения переговоров, можно научиться — эта черта не обязательно должна быть врожденной. Практика показывает, что слушатели тренингов ораторского мастерства действительно после окончания курса избавляются от множества комплексов, приобретают навыки убеждения и прогрессируют в своей профессии.

Навыки тайм-менеджмента. То, что порой необходимо уметь рационально управлять, объяснять сегодня уже никому не надо. С его

нехваткой или полным катастрофической отсутствием сталкиваются все — от менеджеров низшего звена к управленцев и собственников предприятий. По данным исследований, проведенных известной международной консультационной компанией Chipin & Partner, 36 % времени, которое сотрудник проводит в офисе, или 78 рабочих дней в году, расходуется практически бесполезно. Как правило, ситуация со временем нерабочим состоит практически так же. Поэтому, эффективный руководитель должен знать основы тайм-менеджмента, или искусства управления временем, которое призвано помочь менеджерам в устранении сложных проблем распределения своего времени [2].

Авторитет и лидерство. Эффективность деятельности руководителя во многом зависит от авторитета руководителя. Мысль о том, что с получением определенного поста руководитель автоматически приобретает авторитет ошибочно. Авторитет — это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми. Лидерство — это умение влиять на людей, заставить кого-то сделать что-нибудь, причем так, чтобы он этого лично захотел.

Однако не только личные качества и способности руководителя влияют на конечную эффективность управления. Важную роль играет и выбранный стиль руководства.

Выдающийся психолог Курт Левин, занимавшийся созданием теории личности, разработал и обосновал концепцию стилей управления. На основе экспериментальных данных он выявил и описал 3 основных стиля: авторитарный (директивный); демократический (коллегиальный); либеральный (попустительство) [4].

Под стилем руководства понимается привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, которая выражается в том, какими способами руководитель, выполняя свои функции, побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него задач; как контролирует руководитель деятельность подчиненных. Основным критерием, отличающим один стиль управления от другого, является способ принятия решения руководителем. Здесь можно отметить два пути принятия управленческих решений — демократический (коллегиальный) и авторитарный (директивный). Какой из них эффективнее? Большинство исследователей склонны

считать, что демократический путь является более эффективным: снижается риск принятия неверного решения, появляются альтернативы, в ходе обсуждения появляются новые варианты решения, невозможные при индивидуальном анализе, появляется возможность учесть позиции и интересы каждого т. д. [3].

Конечно же, на эффективность управления влияют и способы мотивирования, используемые руководителем.

Руководитель должен строить свою работу с кадрами таким образом, чтобы способствовать развитию положительных результатов поведения и деятельности каждого отдельного человека и стараться устранять отрицательные последствия его действий. Мотивированный персонал — это залог успешной работы и поступательного движения компании для реализации ее стратегии и укрепления положения на рынке. Поэтому мотивация персонала является универсальной темой, актуальность которой не уменьшается, несмотря на постоянное внимание к ней теоретиков и практиков менеджмента.

Для того, чтобы мотивировка персонала было эффективным, руководитель должен знать не только классические теории мотивации, но и знать о современных тенденциях этого направления. И, конечно, несмотря на высокую степень заинтересованности сотрудников в материальной стороне мотивации их труда, руководитель не должен забывать и о большом значении нематериального стимулирования.

Следует заметить также, что сегодня классические методы мотивации, успешно применявшиеся ранее, например, вручение грамот лучшим сотрудникам, значки и памятные знаки, объявления благодарностей, потеряли смысл, и руководителям приходится изобретать другие, более действенные способы стимулирования труда. Поэтому к числу современных мотиваторов можно отнести ценные подарки, оздоровительные путевки, оплату лечения, страхование, бесплатные киносеансы для семей с детьми и так далее. Для молодежи способами мотивации могут стать возможность иметь больше свободного времени; интерес, сознание работы; Среда общения, интересные особенности в офисе; удовольствие от работы; наличие реальной перспективы в карьере и работе в целом [1].

Выводы. Цель любой организации — достижение высоких результатов. Для этого необходимо повышать эффективность и качество управления. Как отмечалось выше, на эффективность

управления оказывают влияние множество факторов, наиболее важным из которых является все же руководитель как лицо, его умения и способности. С повышением уровня управления возрастают требования к таким психологическим качеств руководителям, как чувство ответственности, способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность. Так же значение имеет способность к социальной активизации других людей, способность заражать их своей энергией, волей, уверенностью в своих силах.

Существенную роль играет также избранный руководителем стиль управления. Каждый из стилей управления имеет свои преимущества и недостатки, но большая часть теоретиков и практиков менеджмента отмечают наибольшую эффективность демократического стиля.

Нельзя забывать и о неисчерпаемом значении мотивации персонала. Это направление является актуальным всегда, однако, современным менеджерам необходимо следить и за современными тенденциями в этом направлении. Также современные руководители, заботящиеся об эффективности управления в своей организации, должны стараться подходить к мотивации индивидуально.

Литература

1. Андреев В. В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом. — 2008. — № 10. — С. 56.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. — К. : Центр учбової літератури, 2011. — 468 с.
3. Вересу Н. Н. Эффективне управління: Психологічні критерії. — <http://sbiblio.com/biblio/archive/veresov/effektiv/upr/>
4. Гончаров В. М., Гончаров Є. В., Додонов О. В. Управління персоналом: частина 1: навчальний посібник, — Донецьк: СПД Купріянов, 2008. — 148 с.